

INDFLYDELSE: Derfor er indflydelse vigtigt for det psykosociale arbejdsmiljø

TEMA: INDFLYDELSE



Foto: Sofie Barfoed |

- Indflydelse i arbejdet er vigtigt for den mentale sundhed og trivsel – det viser tidligere forskning. Nu viser ny undersøgelse, hvorfor det er sådan. Det handler blandt andet om faglighed, om at høre til og om selvværd.

Skrevet af: [Hannah Maimin Weil](#)

Arbejdsmiljøfaktorer kan være med til både at fremme og hæmme psykisk velbefindende og trivsel på arbejdspladser. En lang række studier har blandt andet vist, at indflydelse i arbejdet er forbundet med medarbejderes mentale sundhed.

Hvis man som medarbejder for eksempel oplever, at man ikke har indflydelse på sine arbejdsopgaver, har man forøget risiko for at få forskellige helbredsproblemer såsom dårligt psykisk velbefindende og depression. Men man ved kun lidt om, hvorfor det er sådan, og hvordan medarbejdere oplever og forstår indflydelse.

Nu har et forskerhold undersøgt, hvad medarbejdere i dag forbinder med indflydelse i arbejdet, og hvordan indflydelse påvirker dem. Forskerne har set på, hvorfor indflydelse har så stor betydning for medarbejdernes mentale sundhed, hvordan indflydelse egentlig opfattes, og hvilke aspekter af arbejdslivet der påvirker medarbejdernes mentale sundhed. Det fortæller Ida Huitfeldt Madsen, seniorforsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø:

– Vi har rigtig meget forskning, der peger på, at medarbejdere med lav indflydelse i arbejdet har en forøget risiko for forskellige helbredsproblemer, for eksempel depression. Men vi har manglet en god forklaring på, hvorfor det er sådan. Og når vi ikke har en god forklaring på, hvorfor og hvordan mennesker bliver påvirket af at have lav indflydelse i arbejdet, kan vi ikke opstille en plausibel forklaringsmodel. Når vi forholder os til den samlede evidens for, om det er sandsynligt, at det faktisk er graden af indflydelsen i arbejdet, der udløser den risiko for depression, som vi finder, er det vigtigt, at vi også har et godt bud på, hvilke mekanismer der er i spil. Dét er vi nu blevet klogere på med dette studie.

Indflydelsen findes i relationerne

Malene Friis Andersen, ph.d. og cand.psych., er en af hovedkræfterne bag projektet. Hun interviewede en række medarbejdere på to arbejdspladser i et otte måneder langt feltstudie. I alt talte hun med 59 medarbejdere i en medicinalvirksomhed og en offentlig psykiatrisk afdeling.

– På begge arbejdspladser er arbejdsopgaverne relateret til viden og relationer ligesom på mange andre arbejdspladser i dag. Medarbejdernes byggesten i arbejdet er ikke cement eller skruer. Det er viden, informationer og erfaringer. Det er dét, de bygger arbejdet med i gensidig udveksling med deres kolleger og ledere, hvor ideer bliver grebet og sat i spil, for eksempel ved møder. Så den indflydelse, de har, er en, der finder sted i relation til kolleger og ledere. Hvis ikke deres ideer og synspunkter bliver grebet af nogen, føler de ikke, at de har indflydelse på beslutninger og processer, forklarer Malene Friis Andersen.

Hun identificerede ud fra interviewene tre kategorier af indflydelse: Den

opgaverelaterede indflydelse, den relationsrelaterede indflydelse og den identitetsrelaterede indflydelse.

Den opgaverelaterede indflydelse – performing

Det var vigtigt for medarbejderne at levere kvalitetsarbejde og løse arbejdsopgaverne på en tilfredsstillende måde. En væsentlig faktor for medarbejderne i begge organisationer var at have indflydelse nok til, at de selv kunne vælge, hvilke metoder de skulle bruge til at løse opgaverne.

– Medarbejderne har brug for at have et vist rum til at beslutte, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, så de føler, at de kan løse dem til en bedre kvalitet, forklarer Malene Friis Andersen.

For flere medarbejdere var det vigtigt at have indflydelse på, hvornår de løste hvilke opgaver.

– Nogle arbejder mest koncentreret om morgenen – andre har den skarpeste energi om eftermiddagen. Det betød meget, at de kunne skabe en god balance mellem arbejdskrav og deres kognitive ressourcer og energi, fortæller Malene Friis Andersen.

Den relationsrelaterede indflydelse – belonging

De to arbejdspladser, som indgik i undersøgelsen, var præget af, at bidrag fra medarbejdere med forskellig faglig baggrund ofte var nødvendige for at løse de komplekse opgaver. Medarbejderne arbejdede i team, hvor de var afhængige af at udveksle input, beslutninger og viden for at lykkes med deres arbejdsopgaver.

– Det var derfor vigtigt for dem, at de havde lov til at komme til orde, at de kunne diskutere uenigheder, fremlægge deres synspunkter og derefter beslutte, hvad den bedste løsning var, fortæller Malene Friis Andersen.

– Det var gennem diskussioner, udveksling af synspunkter og viden, at medarbejderne følte, de havde indflydelse. Når de oplevede, at deres synspunkter blev inddraget i beslutningsprocesser, øgede det deres følelse af indflydelse og af at have en væsentlig og vigtig position: De tilhørte teamet og organisationen, fortæller Malene Friis Andersen.

– Så at have indflydelse på arbejdsprocessen ved at give og modtage viden og

information genererer følelsen af at høre til. Det er rigtig svært at føle sig som en del af fællesskabet, hvis man ikke har nogen indflydelse, og det har betydning for den mentale sundhed, forklarer hun.

Den identitetsrelaterede indflydelse – becoming

Den tredje kategori, som blev identificeret i undersøgelsen, var, at indflydelse på arbejdet ikke alene er betydningsfuldt for medarbejdernes arbejdsglæde, men også for deres selvopfattelse og selvforståelse. Det handler helt grundlæggende om, at man relaterer indflydelse til en følelse af at eksistere og være i live. Indflydelse synes at spille en central rolle for, om medarbejderne oplever, at de er – og bliver behandlet som – aktive subjekter, der selv handler, frem for som passive objekter, andre bestemmer over.

– Vi fandt en tendens til, at medarbejderne satte lighedstegn mellem ikke at have indflydelse på arbejdet og at være ikkemenneske: en robot, en maskine eller et dyr, forklarer Malene Friis Andersen.

– Som en af interviewpersonerne sagde: 'Indflydelse handler om mit selvværd. Det betyder noget for min selvopfattelse og min måde at være i verden på. Jeg tror, at man skal have indflydelse for at være et menneske. For du er ikke et menneske, hvis du ikke har indflydelse. Og det skaber denne følelse af, at du lige så godt kan være en maskine.'

– Som det fremgår af citatet, påvirker oplevelsen af indflydelse, hvordan medarbejderne tænker og føler om sig selv som menneske. De forbinder ikke kun indflydelse med deres arbejde og professionelle identitet – men også med deres generelle selvforståelse, selvværd og måde at være i verden på. Indflydelse kan således forstås som et eksistentielt vilkår, der relaterer sig til at være menneske. Følelsen af at blive anerkendt og behandlet som unikke mennesker kan blive forstyrret, hvis man har lav indflydelse på arbejdspladsen, eller hvis man føler, at man ikke er involveret i de processer, der sker i en organisation, siger Malene Friis Andersen.

Hvordan ser vi på medarbejderne?

Ledere og medarbejdere kan ifølge de to forskere bruge studiets resultater til at blive klogere på deres egen tilgang og adfærd i forhold til medarbejderindflydelse.

– Som virksomhed ville jeg være nysgerrig på det identitetsskabende. Hvordan er det,

vi taler om vores medarbejdere? Taler vi om årsværk, ressourcer eller antal ansatte medarbejdere, fortæller Malene Friis Andersen og fortsætter:

– Ud fra vores tre typer kan man drøfte, hvordan det ser ud med indflydelse på ens konkrete arbejdsplads. Er der steder, hvor medarbejderne oplever, at der kunne være lidt større råderum, eller hvor det faktisk fungerer fint? Er vi gode nok til at tage imod nyansatte i virksomhederne? Er vi gode nok til at række ud til dem, der er lidt mere stille på møderne, så de oplever, at også deres viden er vigtig? Hvordan fungerer møderne – skal vi måske bytte rundt på dagsordenen, så man har bedre tid til de punkter, hvor man udveksler viden? Er der tilstrækkelig fleksibilitet i forhold til opgaveløsningen?

– Det er også rigtig godt at spørge medarbejderne om, hvad der er vigtigst for dem at have indflydelse på. Nogle gange har vi mange og lange processer, som medarbejderne slet ikke synes giver mening for dem at blive involveret i, siger Malene Friis Andersen.

Ida Huitfeldt Madsen supplerer:

– Jeg håber, at de her resultater kan være med til at pege på, hvor vigtigt indflydelse i arbejdet er for os som mennesker. Når vi ser, at interviewpersonerne forbinder det med ikke at have indflydelse i sit arbejde med at være ikkemenneske og omvendt at det at have indflydelse bliver forbundet med en følelse af at være en del af fællesskabet, så er vi inde på nogle områder, som vi ved er virkelig vigtige for menneskers psykiske velbefindende. Vi mener, at de resultater, vi er nået frem til, kan hjælpe ledere, konsulenter og organisationer til at organisere opgaver og arbejdsprocesser på måder, der øger medarbejdernes indflydelse på arbejdet og derved potentielt mindsker deres risiko for psykiske problemer.

Kilde:

ncbi.nlm.nih.gov

'Influence at work is a key factor for mental health – but what do contemporary employees in knowledge and relational work mean by 'influence at work?'

Doi: 10.1080/17482631.2022.2054513



RELATEREDE ARTIKLER



TEMA: INDFLYDELSE

INDFLYDELSE:
Medarbejdere
kan ikke få for
meget
indflydelse



TEMA: INDFLYDELSE

INDFLYDELSE:
Medarbejderne
skal være med
til at bestemme



TEMA: INDFLYDELSE

INDFLYDELSE:
Skyggearbejde
kan føre til
udbrændthed